

Cámara de Representantes

XLVIII Legislatura

DIVISIÓN PROCESADORA DE DOCUMENTOS

Nº 271 de 2015

S/C

Comisión de
Legislación del Trabajo

AUTORIDADES DE LA ADMINISTRACIÓN NACIONAL DE CORREOS (ANC)

ASOCIACIÓN DE FUNCIONARIOS DE GANADERÍA, AGRICULTURA Y PESCA (AFGAP)

SINDICATO ÚNICO NACIONAL DE LA CONSTRUCCIÓN Y ANEXOS (SUNCA) Y UNIÓN NACIONAL DE TRABAJADORES DEL METAL Y RAMAS AFINES (UNTMRA)

Versión taquigráfica de la reunión realizada
el día 6 de octubre de 2015

(Sin corregir)

Preside: Señor Representante Óscar Andrade.

Miembros: Señores Representantes Fernando Amado, Wilson Ezquerra, Daniel Placeres y Luis Puig.

Asiste: Señor Representante Carlos Reutor.

Invitados: Por la Administración Nacional de Correos (ANC), señora Presidenta, Ma. Solange Moreira; Vicepresidenta, doctora Giannella Viñoly; Director, doctor Fernando Saralegui, e integrantes del equipo de negociación bipartita con la Asociación de Funcionarios Postales del Uruguay (AFPU), doctores Marcelo Domínguez, Victoria Laniella y Javier Rodríguez Heuman.

Por la Asociación de Funcionarios de Ganadería, Agricultura y Pesca (AFGAP), Pablo Caratti, Presidente; Gustavo Castro, Néstor D’Anatro, Yilda Trindade y Alma Yorio.

Por el Sindicato Único Nacional de la Construcción y Anexos (SUNCA) y la Unión Nacional de Trabajadores del Metal y Ramas Afines (UNTMRA), Walter Aguilar, Pablo Argenzio, Javier Díaz, Richard Ferreira, Washington García, Santiago Gentile y Héctor Suárez.

Prosecretario: Señor Francisco J. Ortiz.

═════||═════

SEÑOR PRESIDENTE (Óscar Andrade Lallana).- Habiendo número, está abierta la reunión.

La Comisión tiene el gusto de recibir a una delegación de la Administración Nacional de Correos, integrada por su presidenta, señora Solange Moreira; la vicepresidenta, doctora Giannella Viñoly; el director, doctor Fernando Saralegui, y por los integrantes del equipo de negociación bipartita con AFPU, designados por el directorio de la ANC, doctora Victoria Laniella y doctores Marcelo Domínguez y Javier Rodríguez Heuman.

Les cedemos el uso de la palabra.

SEÑORA MOREIRA (Solange).- Gracias por recibirnos.

Solicitamos esta reunión porque estamos preocupados por la situación que se generó con la Asociación de Funcionarios Postales del Uruguay, en particular por los comentarios que se hicieron en cuanto al incumplimiento por parte del Directorio del convenio colectivo postal. Venimos a dar nuestra visión.

Lo que se dijo no es acertado. Se trata de un convenio -del que dejaremos copia a la comisión- que llevó cuatro años de creación, junto a los trabajadores postales. Según algunos expertos, tiene un contenido que contempla los aspectos importantes para la empresa, en particular para los trabajadores, basados en el principio de equidad salarial, de redistribución equitativa, de premiar los esfuerzos de los trabajadores. Se definió una categorización de radio según, por ejemplo, la dificultad del cartero. No es lo mismo distribuir correspondencia o paquetes en una zona céntrica que hacerlo en una zona alejada, donde el trabajador tiene que caminar muchas cuadras y el esfuerzo físico es mayor.

También hace parte de este convenio equiparar el salario de Montevideo con el del interior. Los compañeros del interior estaban bastante relegados salarialmente, y tienen dificultades en la distribución por la geografía de algunos pueblos del interior del país.

Este convenio no solo tiene una importancia significativa para la empresa y los trabajadores, sino que ha sido trabajado incansablemente y aprobado por la asamblea de los trabajadores; por lo tanto, reafirmamos la importancia que tiene. No es intención de este directorio incumplirlo.

Los trabajadores manifestaron que este directorio no tiene voluntad de negociación. No estamos de acuerdo con esto. Recibimos a la nueva directiva del sindicato que asumió en junio del año pasado, con el mismo ánimo del que hablamos: no concebimos gestionar una empresa sin negociar con los trabajadores. Para nosotros es fundamental construir permanentemente el diálogo con los trabajadores.

Tuvimos una primera reunión de bienvenida, porque se conformó la nueva directiva. En esta reunión no solo manifestamos nuestra intención de seguir negociando con el sindicato, sino que además manifestamos a los compañeros postales que nuestra intención, a partir de la experiencia que tuvimos en los cinco años anteriores cuando se construyó este convenio colectivo postal, era mejorar aún más los ámbitos de negociación para que las respuestas a sus reivindicaciones fueran más eficientes y eficaces. Estas fueron las palabras textuales que expresó el directorio.

Prueba suficiente de la intención de este directorio de negociar y seguir haciéndolo es que existen tres ámbitos de negociación: la mesa principal -de seguimiento del convenio postal, que se reúne semanalmente, todos los viernes, con los trabajadores postales-, la mesa interna -donde se tratan los asuntos cotidianos que surgen en la empresa- y la mesa de salud laboral. Tenemos elementos más que suficientes para

comprobar que efectivamente este directorio tiene la intención de negociar y seguir haciéndolo con los trabajadores.

Traje un esquema de todas las reuniones que se vienen manteniendo con esta nueva directiva del sindicato. Esta nueva directiva se reunió con la mesa principal en las siguientes fechas: 18 de junio de 2015; 24 de junio de 2015; 29 de junio de 2015; 3 de julio de 2015; 13 de julio de 2015; 22 de julio de 2015; 30 de julio de 2015; 7 de agosto de 2015; 14 de agosto de 2015; 21 de agosto de 2015; 28 de agosto de 2015; 10 de setiembre de 2015; 11 de setiembre de 2015; 16 de setiembre de 2015; 28 de setiembre de 2015; 2 de octubre de 2015 y 5 de octubre de 2015. Dejaremos a la comisión la constancia de todos los temas que se trataron en todas estas reuniones, a efectos de que puedan comprobar lo que venimos diciendo.

Es decir que no incumplimos. Para nosotros es fundamental cumplir este convenio que fue aprobado por la asamblea de los trabajadores postales.

Es importante mencionar que solicitamos una reunión ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social porque el sindicato incumplió la cláusula 9 del convenio postal y también el reglamento de prevención de conflictos. Está acordado entre la empresa y los trabajadores no tomar medidas hasta no anunciarlas cuarenta y ocho horas antes. Esto sucedió en el mes anterior. Se tomaron medidas sindicales sin anunciar a la empresa. El mismo día que las medidas sindicales fueron informadas a los trabajadores postales, la empresa recibió el anuncio. Por lo tanto, se violó la cláusula de prevención de conflictos, que es importante para toda empresa.

SEÑOR SARALEGUI (Fernando).- Es un honor estar en esta Casa, donde estuvimos cinco años representando al departamento de Tacuarembó. Hoy, nos sentimos totalmente representados por nuestro amigo Wilson Aparicio Ezquerra, quien integra esta comisión.

Hace poco tiempo que ingresamos al directorio del correo; todavía no hace un mes. En el análisis que hicimos cuando asumimos la responsabilidad del cargo, una de las cosas que más nos llamó la atención fue este excelente convenio colectivo que se firmó hace poco tiempo entre la empresa, el sindicato y el directorio, en el que participó mucha gente.

Leímos el convenio y nos parece muy interesante. Es importante que se tengan en cuenta estos elementos en una empresa pública. Partimos de una muy buena base de relacionamiento con el sindicato, con todos los funcionarios de la empresa.

Lamentablemente, se dieron algunos hechos -creo que el convenio maneja ámbitos para solucionar estas discrepancias- que llevaron a una situación de preconflicto, y hoy de conflicto, violatorios de lo que establece el convenio y de reglamentaciones aprobadas por el directorio. Respetamos totalmente las medidas; están en el ejercicio legítimo de los derechos sindicales. Eso está fuera de toda discusión. Sin embargo, esto le hace muy mal a la empresa en su totalidad, en la medida en que tiene que competir duramente con empresas privadas que están en el mercado. Además, debe ser asistida. El compromiso que asumimos al ingresar al directorio fue reducir cada vez más la asistencia, a efectos de que la empresa sea superavitaria y que, al momento de competir, el pilar fundamental en la cual se edifica sea la confianza de la gente, del usuario. Obviamente, insisto, sin dejar de reconocer el derecho de los sindicatos, estas medidas repercuten en ese pilar fundamental que es la confianza que debe tener el usuario con la empresa, porque si no el Correo puede ir a otra empresa privada. Lamentablemente, hemos llegado a esta situación y eso le hace mal a la empresa.

Como aquí expresaron integrantes del sindicato, mantuve una reunión informal con ellos, presentándome como director. Fue una muy buena reunión. En aquella oportunidad les explicaba que compartía totalmente las decisiones del directorio en cuanto a ratificar la voluntad negociadora, aunque no directamente del directorio con el sindicato, sino a través de los integrantes de la mesa negociadora que hoy nos acompaña. Entendemos que debe haber una instancia superior, en este caso con el directorio, para tener otro margen de maniobra cuando las cosas se empantanan o para buscar nuevas directivas que tiendan a solucionar los problemas. La voluntad negociadora del directorio que tengo el inmenso honor de integrar, se ha manifestado plenamente; nos sentimos identificados con este equipo negociador que hoy nos acompaña, que ha trasmitido nuestras posiciones. Ante esta comisión del Parlamento ratificamos la voluntad negociadora de la Administración Nacional de Correos a través de nuestros delegados y del propio directorio si fuera necesario hacerlo.

Estas cuestiones tendrán que solucionarse, porque tanto directores como el cuerpo gerencial y los propios funcionarios debemos enfocarnos hacia una misma causa: potenciar a la empresa, prepararla en un marco de competencia, en un mundo diferente, globalizado, con avances tecnológicos muy fuertes. Estas cosas no le hacen bien a este objetivo que tanto funcionarios, como gerentes y directores debemos tener muy presente.

Hago mías las palabras de la presidenta y agradezco al equipo negociador por las horas de trabajo y esfuerzo que en diferentes ámbitos y ahora en la mesa bipartita con el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social -están preparando una reunión para mañana y hoy vinieron de otra reunión con el sindicato- han invertido. Esperemos llegar a un entendimiento con el sindicato; son muy pocos los puntos que nos separan para encauzar el espíritu que dio lugar a un convenio colectivo ejemplar y para ponernos a trabajar, potenciando la empresa para que sea la que todos queremos. Los uruguayos necesitamos una empresa pública, eficiente, al servicio del país, de su aparato productivo y de su gente, en definitiva, nos mueve a todos.

Agradeciendo nuevamente por esta instancia, estamos a las órdenes.

SEÑOR PUIG (Luis).- Saludamos la presencia de autoridades de la delegación que nos acompaña.

Las posiciones expresadas por la dirección del sindicato y del Correo son claramente contradictorias. Los trabajadores hacen hincapié en que no han tenido la posibilidad de discutir; muy claramente expresaron que no se plantean codirigir el Correo, pero sí discutir los rumbos estratégicos de la empresa. Es decir, hacia dónde va una empresa pública que como todas, es muy importante para el país. Ellos entienden que más allá de que existen ámbitos de negociación, no hay avances. Plantean que no ven frutos de la negociación.

Asimismo, manifestaron su inquietud en cuanto a aspectos relacionados con la carrera funcional, con la desmotivación de los trabajadores y que salvo situaciones esporádicas, no se han realizado concursos, que en la cantidad de cargos de supervisión, etcétera, son contados los casos por los que se accedió por concurso.

El planteo hecho por el sindicato marca diferencias sustanciales respecto a cómo se está consustanciando la negociación colectiva. Esta no implica la obligación de acordar, pero sí de generar ámbitos de buena fe entre las partes que permitan analizar los diferentes aspectos, brindar las posiciones, intercambiar opiniones para intentar arribar a un acuerdo, que en algunos casos se llega, en otros no. Lo que han expresado aquí los integrantes del sindicato es que todo este proceso de diálogo, concretamente de negociación con la dirección del Correo, no ha dado los resultados esperados por el

sindicato. Ustedes, como integrantes del directorio de la empresa plantean que hay negociación colectiva, que ha sido el sindicato el que ha violado el convenio. Considero que la única alternativa es, ante las dificultades, ver cómo se profundiza la negociación. Cuantas más dificultades hay, el esfuerzo debe enfocarse en profundizar la negociación y cuáles son los resultados a los que se puede arribar.

Como habitualmente se lo planteamos a las delegaciones, este no es un ámbito que pretenda sustituir a la Dinatra, o los mecanismos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social cuya función específica es arbitrar los mecanismos para que se pueda desarrollar un proceso de negociación. Sin embargo, ante circunstancias en que esa posibilidad se ha visto trabada, cuando no hay avances entre las partes o que en la órbita del ministerio existen dificultades, la comisión ha ofrecido interceder simplemente para propiciar la instalación de un ámbito respecto del que no va a opinar, ni expresar cuáles son las mejores formas de conducir el Correo, porque no le corresponde, ni acerca de las medidas sindicales porque son privativas de la organización sindical. En ese sentido, nos parece que es importante generar mecanismos que permitan avanzar en la negociación.

Según el relato que ha hecho el sindicato aquí, no ha habido un proceso de negociación productivo, no solamente para los intereses de los trabajadores, que es un aspecto, sino tampoco respecto a una inquietud permanente a lo largo de la historia del movimiento sindical: la preocupación histórica por el desarrollo de las empresas publicas y los trabajadores han hecho propuestas en ese marco; pero ellos dicen que no son escuchadas, atendidas o tenidas en cuenta.

Ante esta situación, la comisión está dispuesta a colaborar para lograr esos mecanismos.

Quiero brindar una opinión acerca de los temas planteados. Así como el directorio tiene la obligación constitucional de dirigir los destinos de la Administración Nacional de Correos, los trabajadores tienen toda la libertad y autarquía para definir sus medidas de lucha. Esta comisión ni ningún organismo del Estado pueden cuestionar las medidas de lucha de los trabajadores. Una cosa son los mecanismos para comunicar las medidas, los plazos, y, otra, considerar que las medidas de lucha las definen los trabajadores, cosa que es importante. En ese marco, en la medida que ambas partes manifiestan su voluntad de negociar de buena fe, veamos de qué manera podemos contribuir para que esto se procese.

Está clarísimo que la Asociación de Funcionarios Postales del Uruguay entiende que los objetivos que se ha planteado no han sido alcanzados y que en absoluto se está cerca de lograrlos.

SEÑOR PRESIDENTE.- Queremos reafirmar algunos conceptos que compartimos. En primer lugar, el papel de las empresas públicas en áreas estratégicas; al respecto en estos veinticinco años -fundamentalmente, en la década del noventa- se ha dado un debate muy intenso y en áreas que en términos de derechos se pueden ubicar dentro de los culturales, económicos, de comunicación, al servicio público postal; es una concepción amplia de un derecho humano, una defensa de colocar el servicio público en esa área. Aunque a veces no lo establecemos en la agenda con la fuerza suficiente, a todos nos preocupa tener la mayor gestión posible y el desarrollo en estas áreas.

Pero este no es un debate para dar en esta comisión, porque no tiene esa especialización y tampoco es un tribunal de alzada como para juzgar; lo que puede hacer la comisión es acercar posiciones. Las interpretaciones no son respecto a si el convenio colectivo es bueno o no; la crítica principal no es esa, sino si su cumplimiento y si los niveles de la negociación colectiva son de la mejor calidad. Es claro que al respecto hay

opiniones diferentes. Como leyeron en la versión taquigráfica, el gremio sostiene que no cuenta con la información necesaria para llevar adelante la negociación y que hay cuestiones vinculadas a los compromisos de capacitación y de carrera funcional. Es la valoración del gremio. No estamos adentro del Correo. Aparentemente, no se está cumpliendo con lo acordado.

Está claro que estamos hablando de opiniones subjetivas. Lo que tratamos de hacer ante este tipo de divergencias, es construir escenarios de negociación. Como bien ha expresado el señor diputado Puig no sustituimos al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social ni a la Dinatra; en todo caso, lo que tratamos de hacer es que si los ámbitos que existen no son suficientes para lograr acuerdos -parece que estamos ante una situación conflictiva-, a pedido de las partes -tampoco se puede imponer- ayudamos para generar instancias de negociación que aproximen un nuevo acuerdo. Según manifiestan los trabajadores -no estamos diciendo que sea así-, no solamente no hay cumplimiento pleno de lo acordado sino que, además, las negociaciones están estancadas por un nuevo acuerdo que creo que se lograría el próximo año. Ese sería el panorama que se ha alertado en la comisión.

La Comisión sirve para dos cosas: para colocar el tema arriba de la mesa y para oficiar, si puede, en la construcción de acuerdos. En este caso, el acuerdo nos beneficia a todos porque no se trata de una empresa particular sino de una empresa pública que, además, tiene que ver con un área de extrema sensibilidad.

A veces, teniendo en cuenta los diagnósticos -que nos pueden llevar a una posición en la que sea más difícil alcanzar un común acuerdo-, también es bueno conocer cómo sigue la película para saber si existen condiciones de construir el mejor escenario posible para una negociación colectiva.

En el punto de partida de este proceso, hace once años, había escasísimos niveles de negociación colectiva. Un dato de la realidad es que, a diferencia de lo que se podía esperar, ha madurado más la negociación colectiva en el ámbito privado que en el público. Este es un dato de la realidad; no existen intencionalidades en lo que estoy diciendo. Es cierto que en los últimos diez años los niveles de acuerdo en la negociación colectiva de la actividad privada rondan el 90%, cifra muy superior a lo que se ha alcanzado en el Estado. Obviamente, después está el relato que se construye: no hubo tiempo ni espacio suficiente para negociar; a pesar de lo que se colocara nunca había posibilidad de acuerdo, etcétera. El dato objetivo es que hemos tenido menos niveles de negociación colectiva de los que se necesitan en el Estado. Decimos esto porque una transformación democrática profunda del Estado -concepción que compartimos- se logra con los trabajadores; no hay posibilidad de hacerla sin los trabajadores y menos en contra de ellos. ¿Cómo se logra ese consenso? Está claro que no se construye a garrotazos. Sabemos que es una tarea compleja. También tenemos claro que es sencillo decir la consigna y que la realidad siempre es bastante más compleja y rebelde. Lo cierto es que para hacer una transformación que es clave para un proceso popular, tenemos un déficit que es importante.

Por lo tanto, más allá del tema puntual, estamos preocupados conceptualmente porque se acumula en una u otra dirección.

SEÑORA MOREIRA (Solange).- Quisiera hacer algunas puntualizaciones.

Tenemos claro que este no es el ámbito adecuado para tratar algunos asuntos. Por tanto, agradecemos el ofrecimiento de aproximación en la negociación con el sindicato.

Voy a referirme al planteo del señor diputado Puig.

Yo creo que sí hay una interpretación distinta con respecto a cuánto estamos avanzado en el cumplimiento del Convenio Colectivo Postal.

Es importante saber que este convenio -vuelvo a repetir que es el resultado de un proceso de cuatro años de construcción junto a los trabajadores- fue firmado en julio de 2014, que nuestra empresa tiene 1.912 funcionarios postales y que esta es la primera vez que se está llevando adelante un proceso de estas características, por lo que esto es histórico para los trabajadores. Hay aspectos que debemos construir juntos y, lamentablemente, algunos no se pueden cumplir en uno, dos o tres meses.

El señor diputado se ha referido a los concursos y a la carrera funcional. Este aspecto tiene tres pilares: la formación, la evaluación y la antigüedad. Como se imaginarán, es muy complejo realizar la formación y la evaluación de 1.912 funcionarios, sobre todo, cuando el convenio tiene poco más de un año. En este sentido, se requiere un trabajo de la empresa junto con los trabajadores que, por cuestiones hasta de datos de la realidad, no puede realizarse en muy poco tiempo. De hecho, los trabajadores ya son parte de la construcción del sistema de evaluación: ellos definieron sus técnicos.

Por lo tanto, creo que en esto hay problemas de interpretación; probablemente, haya muchas expectativas. Lo cierto es que tenemos que solucionar aspectos que son muy complejos en una empresa que recién ahora, después de muchos años -más de cien-, está construyendo junto con los trabajadores un estatuto postal, un convenio y todo lo que tiene que ver con la carrera. Me parece importante destacar que este proceso es importante para toda la empresa: para el directorio y para los trabajadores.

En cuanto a los comentarios que realizaron los señores diputados, vuelvo a repetir que es interés de la empresa seguir negociando.

Nosotros tenemos tres ámbitos de negociación. Uno de ellos es el de seguimiento del convenio colectivo, en el que realizamos reuniones semanales; no sé si eso se da en otras empresas. Creo que los resultados de este proceso están a la vista; a lo mejor, no fueron tan rápidos como se esperaban, pero hay resultados. Vuelvo a repetir que esta construcción necesita no solo la colaboración de los funcionarios sino también un trabajo arduo de los responsables de la gestión de capital humano.

En línea con lo que decía el señor presidente, concebimos la empresa pública como la empresa no solo de todas y de todos los uruguayos sino también de los trabajadores.

Nosotros tenemos una visión clara de cómo gestionar y dirigir la empresa. Somos conocedores del mercado postal, probablemente como pocos; les pido disculpas por la falta de modestia pero yo tengo veinte años en la empresa -comencé como becaria-, la vicepresidenta, treinta, y uno de los negociadores, veinte. Con esto quiero decir que conocemos en profundidad lo que pasa no solamente en Uruguay -que es muy particular: somos la única empresa pública del país que compite con noventa operadores privados; es decir que tenemos que estar más que atentos a lo que pasa en nuestro mercado-, sino también en la región y en los países industrializados, como los asiáticos. Los pasos que hemos seguido en cuanto a los negocios que la empresa necesita desarrollar han sido muy en línea con lo que se está dando. Nosotros no podemos permitirnos pensar en el presente. Sin lugar a dudas, las empresas públicas son importantes para el país, sobre todo la nuestra, porque brinda el servicio postal universal. Por eso, el anterior directorio promovió y defendió la Ley N° 19.009, que fue aprobada por el Parlamento de la República en el año 2012. Lo hizo porque creía que una parte fundamental de esta empresa pública, que tiene una competencia feroz, debía ser regulada. En este punto hubo coincidencia entre la dirección de la empresa y los trabajadores.

Es importante destacar que el directorio considera que las empresas públicas son fundamentales para el país. Nosotros podemos definir la estrategia, porque conocemos la situación. Consideramos que lo mejor sería que la empresa fuera autosustentable y no requiriera asistencia financiera del Estado, que tiene otras prioridades.

El señor diputado Puig mencionaba aspectos que refieren a la gestión. Más allá de que sabemos que el sindicato no es cogobierno, estamos pensando en una empresa de ahora a mediano y largo plazo. Nuestras estrategias están desarrolladas para que la empresa sea eficiente. La expectativa es que la empresa postal pública sea la empresa logística más importante del país; hemos dado muchísimos ejemplos en este sentido. Podemos decir que somos el brazo ejecutor de algunas políticas públicas; esto lo defendemos muchísimo. Por ejemplo, hemos participado en el cien por ciento de la trazabilidad del ganado; en la experiencia con el Ministerio de Desarrollo Social desde su inicio; en la distribución de las muestras de sangre de pesquisa neonatal y en los centros de Atención Ciudadana, que están alejados del país. Además, el Plan Ceibal se realizó con la plataforma del Correo Uruguayo.

Entonces, acá se conjugan dos necesidades: ser la empresa pública que tiene a cargo el servicio postal universal -para nosotros es fundamental- y ser una empresa bien gestionada. De la buena gestión depende que los trabajadores puedan tener mejor calidad de trabajo y remuneración y reciban una capacitación adecuada.

Me parecía importante puntualizar estos aspectos. Además, quiero decir que estoy muy de acuerdo con el presidente en cuanto a que las empresas públicas son tan importantes como los trabajadores, que son el capital social del país.

SEÑORA VIÑOLY (Giannella).- Voy a centrarme en el conflicto y en la plataforma presentada.

La realidad es que a través de nuestra red interna continuamente comunicamos las acciones que estaba tomando la dirección del Correo con respecto al conflicto.

Por otra parte, debo decir -tal vez por una cuestión de deformación profesional- que no creo que el directorio haya incumplimiento el convenio.

Como bien dijo la presidenta, el convenio se aprobó hace un año y unos pocos meses. El planteo realizado fue muy genérico: carrera funcional y concursos; reglamentación de licencias; descripción de tareas, presupuestaciones; recursos individuales; quebrantos; radios de distribución; pago retroactivo a choferes; rotación de choferes; piso limpio de supervisores. En poco más de un año no se pueden resolver problemas que debieron solucionarse mucho tiempo antes. Además, todos los que participamos desde hace tiempo en la Administración pública sabemos que la carrera funcional tiene que hacerse sobre determinadas bases: vacantes, capacitación, antigüedad y los tres pilares que mencionó la presidenta.

En un año y medio no puedo capacitar a mil novecientos funcionarios y, luego, calificarlos con un nuevo sistema, que fue acordado y que integra el convenio colectivo; el tiempo no es suficiente.

Entonces, no creo que haya incumplimiento. El problema es que los tiempos no corren como todos quisiéramos. En realidad, nosotros también queremos que los concursos sean el año que viene, pero hay que seguir determinado derrotero que, por otra parte, también fue acordado en las negociaciones; se va a hacer un cronograma.

Prácticamente todos los puntos mencionados fueron analizados y están en negociación. Si todo sale bien, mañana se llegaría a un preacuerdo en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Otro punto que se planteó fue la reglamentación de licencias para los carteros. Esta situación venía de un plan anterior y la empresa consideró que no era correcta. Cuando lean el resumen, verán que hace tiempo que estamos tratando este asunto. Lo cierto es que se generó un ámbito de discusión, se trató el problema y se llegó a un acuerdo tanto para el reglamento de licencia para los carteros como para las licencias médicas

Reitero que todo esto ya se venía estudiando en la negociación colectiva. Por eso digo que el problema no es el cumplimiento; tal vez, las expectativas de tiempo de los trabajadores no fueron acordes con la burocracia del Estado. No podemos hacer un concurso y un llamado sin hacer calificaciones, evaluaciones y capacitaciones. La voluntad de hacerlo existe, porque nosotros creemos que los acuerdos se hacen para cumplirse. Nosotros hicimos este convenio entre la administración y los trabajadores, ratificado por una asamblea general. Queremos que el trabajador tenga claro que nuestra voluntad es la de cumplir con lo acordado porque, reitero, los convenios están para ser cumplidos.

Entonces, ese tema ya estaría resuelto.

Otro aspecto amplio es la descripción de tareas, que también está manejándose. Creo que el sindicato había hecho un proyecto que vamos a recibir en cuanto esté terminado. Ellos hicieron una especie de descripción de tareas, que fue acordada con la dirección de aquel entonces. Se hizo un relevamiento por parte de los técnicos del sindicato en todas las oficinas de la administración y eso está para devolverse en cualquier momento. Ahí veremos qué podemos hacer respecto a este tema.

Otro de los problemas era la presupuestación. Al respecto, podemos decir que, por resolución del 31 de diciembre, se presupuestaron 357 funcionarios a partir del 1º de enero del año 2015. Esa era otra de las reivindicaciones. Sin embargo, no se pueden hacer presupuestaciones cada dos meses, porque no es lógico. Tenemos que hacerlas por lo menos anualmente, aunque se puede acordar que sean hechas cada seis meses. Eso estaba negociado. Ahora, a partir del 1º de enero de 2016, se van a presupuestar aproximadamente 140 funcionarios más. Creo que todo es problema de tiempo y no de falta de respeto. Vemos que hay mucha ansiedad en ese sentido.

Nosotros queremos dejar constancia de que es nuestra voluntad negociar con el sindicato, que no queremos tener ningún tipo de enfrentamiento y que al día de mañana creo que todos los temas estarían resueltos.

Queda otra parte que se integró de la plataforma, que no fue la primera que nos llegó -creo que ellos lo manifestaron cuando vinieron a la reunión con la comisión-, que tiene que ver con motivos salariales.

Este aspecto no lo podemos acordar nosotros solos. En un futuro se va a hacer lo que se debe, pero con los órganos de control. Al ser esta una empresa asistida, nosotros necesitamos para todo lo que tiene que ver con salarios, financiación o lo que fuere, aprobación de todos los órganos de control como OPP, Tribunal de Cuentas y, sobre todo, Ministerio de Economía y Finanzas, que acordará o no con nosotros.

Vamos a tener que valorar algunas de las mejoras salariales planteadas en el orden de las 30 PBC como salario mínimo, si mal no recuerdo. Eso va a tener que negociarse en un ámbito tripartito, porque nosotros no tenemos un poder de decisión amplio en ese sentido. Esas son decisiones del Ministerio de Economía y Finanzas y de la OPP.

Reitero: quiero dejar claro que nosotros queremos negociar y lo vamos a seguir haciendo, que la metodología que se empleó ahora de utilizar un grupo de negociadores fue, justamente, para tener otro espacio más al que se pueda acudir si no hubiera un

acuerdo directo. Por lo tanto, de nuestra parte no hay otra intención que la que mencionamos al principio.

En cuanto al incumplimiento del contrato por parte de los trabajadores -pregunta planteada por el señor diputado Puig-, nosotros podemos decir que no existieron las formalidades del caso que habitualmente se dan cuando un sindicato o gremio va a comenzar un conflicto. Creo que nos deberían haber avisado con 48 horas de anticipación que iban a empezar un conflicto y cuáles iban a ser las medidas -que, por supuesto, tienen derecho a tomar- ya que tienen relación con el manejo de determinados servicios. Esas medidas nos fueron comunicadas al día siguiente de que empezaron a aplicarse. Por ejemplo, nos enteramos de que los administrativos se retiraban una hora antes, porque ellos lo dijeron, pero no porque hubiéramos tenido una comunicación oficial.

De todas maneras, también quiero dejar claro que esta observación de incumplimiento es puramente formal.

Es cuanto quería manifestar.

(Se suspende la toma de la versión taquigráfica)

SEÑOR PRESIDENTE.- Si llegan a un acuerdo en la Dinatra, sería bueno que lo envíen a la Comisión. De lo contrario, estamos a su disposición para ayudar, en caso de que sea necesario, a construir algún puente. Les agradecemos que hayan concurrido con una delegación tan representativa de la empresa.

(Se retira de sala la delegación de la Administración Nacional de Correos)

(Ingresa a sala una delegación de la Asociación de Funcionarios de Ganadería, Agricultura y Pesca)

——La Comisión de Legislación del Trabajo tiene mucho gusto en recibir a una delegación de la Asociación de Funcionarios de Ganadería, Agricultura y Pesca, integrada por las señoras Yilda Trindade y Alma Yorio y los señores Pablo Caratti, Gustavo Castro y Néstor D`Anatro.

SEÑOR CARATTI (Pablo).- Plantearemos dos asuntos que enumeramos en el *mail* que enviamos a la comisión, pero antes de entrar en ellos queremos informar de la falta de negociación colectiva que se da en el Ministerio de Ganadería, Agricultura y Pesca, más específicamente en la discusión sobre el articulado que correspondía integrar al proyecto de ley de presupuesto. De hecho, se incumplió un acta de acuerdo firmada en marzo, en la que se establecía que la discusión se daría entre el sindicato y el ministerio, según dispone la ley de negociación colectiva para el sector público. Lamentablemente, se volvió a incumplir por parte del ministerio, lo que no es raro a nivel de la Administración Central. Como filial de COFE también nos pasa que en el ámbito de rama o en el de las negociaciones que establece la ley, el Ejecutivo no cumple. Como grupo de base podemos decir que el Ministerio no cumple con lo que establece la ley de negociación colectiva. Pondremos algunos ejemplos, luego de que el compañero Gustavo Castro describa la situación planteada a nivel de la División Industria Animal.

El primer asunto que queremos considerar es lo relativo a la aplicación del artículo 140, incorporado en la rendición de cuentas de 2011, a nivel del Inciso 7, Ministerio de Ganadería, Agricultura y Pesca, para dos unidades ejecutoras: la Dirección General de Servicios Agrícolas y la Dirección General de Servicios Ganaderos.

El artículo 140 tiene la función de transparentar, según establece el documento que les hicimos llegar, el régimen de trabajo de horarios extraordinarios dispuesto por el

Decreto Nº 283 del año 1987, contemplando las actividades de exportación e importación a nivel de los pasos de frontera, sean puertos o aeropuertos, correspondientes a estas dos unidades ejecutoras. Posteriormente, el Decreto Nº 641, del año 1989, amplió este sistema de servicios extraordinarios para las restantes dependencias de la Dirección General de Servicios Ganaderos.

Conforme pasó el tiempo, estos servicios no incluían a la totalidad de funcionarios afectados al sistema, exceptuando a los compañeros de la División Industria Animal quienes, a través del Decreto Nº 382, del año 1996, tenían un régimen de permanencia a la orden por las actividades de inspección y control que se realizan en las plantas de faena e industrializadoras.

El objetivo del artículo 140, establecido en la ley de rendición de cuentas del año 2001, fue dar transparencia a este sistema de servicios extraordinarios, dispuesto en estos dos decretos. Conforme a eso, en el Inciso 7 se estableció -aquí sí cumplieron con la ley de negociación colectiva- un ámbito bipartito de negociación. Uno de los argumentos que utilizó el señor ministro cuando vino a defender los artículos que iban por el Ministerio en la rendición de cuentas, incluyendo el 140, fue la necesidad de dar transparencia a estos sistemas de cobro de servicios extraordinarios, abonados por el usuario, es decir, por el tercero o por el administrado, cuando solicita a cualquier dependencia de estas dos unidades ejecutoras un servicio de inspección o de control. Esa comisión se creó en el ámbito bipartito de negociación, y en el acta que forma parte del documento de 29 de octubre -que está en poder de los diputados- se describe una serie de criterios para analizar la aplicación del artículo 140 de la Ley Nº 18.996. Luego de esa instancia se comenzó a trabajar y en cada unidad ejecutora se crearon ámbitos de discusión y de negociación, hasta que logramos llegar a un acuerdo, que derivó en el Decreto Nº 365 del año 2013, que reglamentó el artículo 140. En el artículo 2º de este decreto se determina que los funcionarios están sujetos a la posibilidad de ser convocados antes y después de su horario habitual de trabajo: o sea, dispone la permanencia a la orden. Para no contrariar lo que establecía el artículo 140 de la ley Nº 18.996, que derogaba todos los sistemas anteriores de permanencia a la orden, se establece que estos trabajadores estarán a disponibilidad del servicio. Esto está sujeto a lo que establece un artículo posterior del decreto, en el sentido de que el funcionario podría ser convocado cuando, de acuerdo con la programación de tareas, el jefe de la oficina o del servicio determine que debe extender su horario habitual de trabajo.

Lo que venimos a denunciar es que el director general de servicios agrícolas, ingeniero Inocencio Bertoni, hace una aplicación discrecional del decreto e, independientemente de la programación de tareas, exige que se cumpla con una modalidad de trabajo extendido. El espíritu de la negociación fue que el funcionario estuviera a disposición del servicio, sin la condición de que siempre tuviera que hacer efectivas las horas, según la escala y los niveles de horario acordados, lo que está plasmado en el Decreto 365 que reglamentó el artículo 140 de la Ley Nº 18.996. Tenemos escalas de ciento veinte, de noventa, de sesenta, de cuarenta y de treinta horas, condicionadas por la demanda del usuario, según el volumen de trabajo de la oficina. Entonces, se acordaron las remuneraciones que se irían a percibir, de acuerdo con los niveles asignados en cada escala, y se reafirmó el concepto de que el funcionario no necesariamente tenía que hacer efectiva la extensión de su jornada, por ejemplo, por cuatro horas diarias: así lo establece el decreto. La permanencia a la orden o a disposición del servicio es en el efectivo cumplimiento de la tarea, de acuerdo con una programación por necesidades del servicio.

En la Dirección General de Servicios Ganaderos, la mayoría de los funcionarios están dentro del universo que integra este régimen laboral que plantea el artículo 140,

salvo aquellas excepciones que establecía la ley, que excluía de este régimen de trabajo a funcionarios de la División Industria Animal y de la Dicose, porque ya tenían un sistema de permanencia a la orden y una compensación acorde a ese régimen.

La ley y el decreto establecen que cada dirección general debe elevar la nómina de funcionarios afectados al sistema. En ese sentido, como nosotros negociamos de buena fe, pensamos que la mayoría de los 278 funcionarios de servicios agrícolas iban a ingresar al sistema, en la medida en que cumplen con las tareas que establece la ley en su artículo 140 que dice: "Facúltase al Inciso 07 'Ministerio de Ganadería, Agricultura y Pesca' a otorgar compensaciones por realizar un régimen especial de trabajo, en actividades vinculadas a los servicios de control, inspección, vigilancia epidemiológica, análisis, verificación y certificación sanitaria, incluidos el control de equipajes, pasajeros y vehículos, realizadas por las unidades ejecutoras 004 'Dirección General de Servicios Agrícolas' y 005 'Dirección General de Servicios Ganaderos', que se ejecuten en cumplimiento de los cometidos sustantivos asignados, en función de las necesidades del servicio". Precisamente, con el espíritu que establecía el artículo 140 de la Ley de Rendición de Cuentas y Balance de Ejecución Presupuestal de 2011, la negociación entre ambas partes tendía a que los funcionarios de cada unidad ejecutora integraran el sistema de trabajo que allí se establecía. En ese sentido, si se cumple con lo que dice la ley, los compañeros que realizan vigilancia epidemiológica del cancro cítrico en el departamento de Salto deberían estar en el sistema. Reitero que en este caso realizan vigilancia epidemiológica del cancro cítrico: podrá haber otras enfermedades que en su momento amerite mantener esta vigilancia. Pero, como dije, si me ciño a lo dice estrictamente la ley, los compañeros deberían estar incluidos, pero no es así. Estamos hablando de casi cien funcionarios, que pertenecen al Departamento de Vigilancia de la Dirección General de Servicios Agrícolas, que no están comprendidos en el sistema aunque llevan a cabo la tarea que especifica el artículo a que hice referencia.

Esto es un claro ejemplo de que el señor director de Servicios Agrícolas realiza una aplicación discrecional de la norma. Además, se produjo una contradicción con respecto a los funcionarios que quedaron fuera, porque si bien el director manifestó que estaba en contra del régimen establecido por el Decreto Nº 283 -que es el que establece el cobro extraordinario-, el día antes al que tomáramos conocimiento de la lista de los funcionarios que iban a ingresar, autorizó la liquidación por servicios extraordinarios a algunas dependencias que están relacionadas con lo que establece la ley. En realidad, nosotros nos enteramos de esta situación cuando se nos entregó la lista.

Entonces, eso es lo que venimos a denunciar, ya que nosotros consideramos que el decreto se aplica de una forma discrecional, teniendo en cuenta que se debe aplicar de la misma forma para las dos unidades ejecutoras.

Con respecto a la evaluación también se comete un error. En realidad, en el decreto se establece un sistema único de evaluación para las dos unidades ejecutoras, lo que fue acordado entre las autoridades y el sindicato. Sin embargo, en la Dirección General de Servicios Agrícolas, por disposición del señor director, se agrega una columna al sistema de evaluación, lo que está fuera del marco legal. Sin duda, para que eso pudiera llevarse a cabo se debería dictar un decreto posterior que estableciera que en el sistema de evaluación se debe incluir una columna extra a fin de saber si el funcionario, efectivamente, realizó las horas que le fueron asignadas de acuerdo a la escala establecida.

Creo que los elementos esgrimidos han sido contundentes.

Por otro lado, en la reunión que se llevó a cabo el miércoles pasado se planteó una reasignación de recursos financieros a fin de atender lo que establece el artículo 140 de

la Ley Nº 18.996. En ese sentido, se hizo una transferencia -lo que está establecido en el artículo 315 de la ley- de $ 2.500.000 de la unidad ejecutora 005 a la unidad ejecutora 004 para atender las erogaciones que sufra el objeto del gasto 042530, que es por el que se paga la compensación por el artículo 140 de la rendición de cuentas de 2011. En ese sentido, le planteamos al señor director que, considerando que iba a tener un incremento en la economía, debería incluirse a todos los funcionarios que quedaron fuera del régimen, pero nos dijo que el dinero no se va a destinar para eso, sino que será utilizado de acuerdo a los cambios y niveles que se soliciten, al pedido que realice algún jefe de servicio, o si la evaluación lo amerita.

SEÑOR D'ANATRO (Néstor).- Quisiera comentar que el director de la unidad ejecutora 004 también ha incumplido con respecto al sistema de evaluación, ya que la norma establece que los funcionarios deben ser evaluados cada seis meses, pero esto se hizo solo una vez, aunque el sistema se instauró hace un año y medio. Además, en la evaluación se contempla que puede haber funcionarios que cambien de nivel o que salgan del sistema porque no cumplen con el puntaje de evaluación asignado por el decreto, pero eso no se ha cumplido. En realidad, lo que sabemos es que se evaluaron la cantidad de horas efectivamente realizadas, algo que no está establecido en el decreto.

SEÑOR PRESIDENTE.- En realidad, la negociación colectiva en el sector público es un problema recurrente. Sin duda, como integrantes de COFE deben tener claro que, en el último período, los acuerdos alcanzados están muy por debajo de lo que se necesita y que hay dificultades con respecto a su cumplimiento. En realidad, hay dificultades con la interpretación sobre dicho incumplimiento, porque cada parte tiene una opinión diferente.

En este sentido, quisiera decir que el papel de la comisión no es el de laudar estos temas, aunque trata de construir puentes de negociación a fin de alcanzar soluciones, las que solo se podrán alcanzar si las partes tienen la voluntad de lograr nuevos acuerdos. Digo esto porque la comisión no tiene mecanismos para sancionar conductas -no es la Inspección General de Trabajo-, y tampoco cuenta con recursos como asignar o redistribuir partidas; ese tipo de cosas solo las puede hacer el Parlamento cuando aprueba las leyes de presupuesto.

De todos modos, esta asesora trata de recomponer los climas de negociación que están deteriorados y, en este caso, es claro que es así. Por supuesto, no podemos hacer juicios de valor acerca de si los directores estuvieron bien, mal o, regular, o si cumplieron con su cometido. En realidad, lo único que podemos hacer es convocar a la contraparte para conocer su punto de vista y ofrecer, tanto al sindicato como al ministerio, la posibilidad de utilizar a esta asesora para recomponer el clima de negociación colectiva a fin de superar las circunstancias actuales. De pronto, eso se puede lograr con una mejora en términos jurídicos, o reformulando los términos de la negociación, a fin de que quede claro bajo qué condiciones se pueden utilizar las partidas y los beneficios asignados por los decretos dictados a lo largo del tiempo. No debemos olvidar que la actividad agropecuaria es fundamental, ya que tiene un peso importante en la vida económica del país. Por lo tanto, debemos ayudar a fin de que quienes tienen la responsabilidad de dirigir y los trabajadores alcancen los mayores niveles de acuerdo.

Por otra parte, quisiera saber en qué estado se encuentra la situación que están atravesando con el ministerio, es decir, si hay alguna mesa de negociación, ya sea bipartita o en la Dinatra. Asimismo, nos gustaría saber -esto también se lo preguntaremos al ministerio cuando sea convocado a la comisión- si los integrantes de la delegación consideran necesario que se abra otro ámbito de negociación, siempre y cuando no se perjudique la que se está llevando a cabo. Digo esto porque a nosotros no nos interesa aparecer en la foto; solo queremos contribuir a mejorar la situación.

Por otro lado, me gustaría decir que esta comisión está abierta a encontrar soluciones, aunque sus integrantes no somos expertos en todos los temas que se plantean. De todos modos, nos comprometemos a estudiarlos y, en todo caso, a convocar a la contraparte para saber si existe margen para encontrar una solución a la situación planteada.

SEÑOR AMADO (Fernando).- ¡Apoyado!

SEÑOR D'ANATRO (Néstor).- En este momento contamos con una mesa de negociación bipartita. En realidad, se trata de una comisión de salario, que comenzó a funcionar hace poco tiempo. De todos modos, en esa mesa de negociación no se está analizando el tema que vinimos a denunciar el día de hoy, es decir, el incumplimiento de lo que establece el artículo 140 de la rendición de cuentas de 2011.

Como dijimos, en ese artículo se hace referencia a un régimen especial de trabajo, y nosotros queremos empezar a limar las inequidades que se plantean en el ministerio entre los funcionarios que tienen la misma función y la misma carga horaria utilizando los excedentes de algunas partidas que no se usan. Lo que pretendemos es que se construya un panorama más equitativo dentro del Inciso.

En realidad, queremos dejar que la unidad ejecutora 005 ha cumplido con lo pactado en la negociación; las evaluaciones se hicieron en tiempo y forma y el sindicato y las autoridades estudiaron los reclamos de los trabajadores.

Por otro lado, como se dijo, el miércoles de la semana pasada se llevó a cabo la última reunión con el director de Servicios Agrícolas, quien -como dijo el señor Pablo Caratti- manifestó que no piensa cambiar su criterio en cuanto a la inclusión de funcionarios en el sistema y que el refuerzo de rubro que recibirá, más el que él solicitó, se utilizarán a requerimiento de algún jefe o, en caso de que se creen nuevas tareas, para pagar a los funcionarios que las cumplan.

En ese sentido, nosotros hace tiempo que reclamamos que algunos funcionarios deben estar a la orden, ya que puede ocurrir, por ejemplo, que se realice una denuncia por mala aplicación de plaguicidas u otros productos químicos, pero el señor director dice que esos son casos puntuales y que no ameritan que se pague a algunos funcionarios por estar a la orden. Sin embargo, nunca se sabe cuando se van a dar esas situaciones, ya que actualmente es frecuente que se realicen malas aplicaciones de productos químicos, y más de una vez los funcionarios deben concurrir a solucionar estas situaciones. De todos modos, el director dice que las personas que antes cumplían los servicios extraordinarios a petición del usuario son las que deben estar contempladas, pero eso no es lo que establece la ley.

SEÑOR PRESIDENTE.- Por todo lo expuesto, vamos a convocar al Ministerio de Ganadería, Agricultura y Pesca a fin de encontrar una fórmula -puede ser la que plantearon ustedes u otra alternativa- para solucionar la situación, ya que hay distintas interpretaciones acerca de lo que establece el decreto.

Por supuesto, nos gustaría estar al tanto sobre los avances que se lleven a cabo con respecto a este tema aunque, como se dijo, no estará presente en la instancia de la negociación colectiva.

SEÑOR CARATTI (Pablo).- Nuestro objetivo es que en Servicios Agrícolas se aplique el mismo criterio, tal como se negoció en el ámbito de la negociación, en donde se acordó la elaboración del decreto que reglamentó el artículo 140 de la rendición de cuentas de 2011.

En realidad, hemos agotado la mayoría de los medios y siempre tuvimos buena disposición para el diálogo y a encontrar soluciones, pero la Dirección General de Servicios Agrícolas no nos da respuestas. Además, algunos compañeros siguen siendo perjudicados por una aplicación discrecional de la norma, que no tiene nada que ver con lo que se negoció.

SEÑOR PRESIDENTE.- Como dije, es frecuente que la interpretación de los acuerdos alcanzados en las negociaciones colectivas sea diferente para las partes.

Por ejemplo, en la construcción negociamos un porcentaje con respecto a la nocturnidad, y acordamos un 50% cuando el trabajo es permanente, y un 30% cuando es eventual. Entonces, los trabajadores que participamos de esa negociación entendimos que se consideraba trabajo eventual al que se realizaba en ese horario un solo día, de casualidad, pero las empresas entendieron que era el que se llevaba a cabo por tres meses, hasta que el trabajador obtenía la permanencia. En realidad, las dos partes estuvimos en esa negociación, pero salimos de ella habiendo alcanzado un acuerdo que fue interpretado de manera distinta. Por lo tanto, se debe rediscutir el acuerdo para que se pueda aplicar de una manera concreta con respecto a cada tipo de trabajo.

Entonces, en su caso concreto, vamos a convocar al ministerio para informar que existe un problema con respecto a la interpretación del acuerdo alcanzado en la negociación colectiva, y manifestar que se debe lograr una nueva interpretación que abarque a las dos partes, a fin de que el espíritu de la negociación no se deteriore. Por supuesto, después del planteo tendremos que esperar para saber si tuvimos éxito, porque la comisión, como dije, tiene algunas limitantes y no puede obligar a nadie a cambiar su punto de vista, ni a ustedes ni al ministerio. En realidad, solo puede trabajar para generar un diálogo que permita alcanzar soluciones.

SEÑOR CARATTI (Pablo).- También queremos hacer referencia a la situación de los compañeros que desarrollan tareas en la División de Industria Animal, que pertenece a la Dirección General de Servicios Ganaderos, la que se arrastra desde el año 2013. Voy a hacer una breve introducción y, después, voy a ceder la palabra al compañero Castro.

La situación de los compañeros la venimos reclamando desde antes del 2013, año en el que el conflicto se agudizó, y fue de notorio conocimiento pues estuvo en los medios de prensa. Como decía al principio de mi exposición, a los compañeros les pagaban una compensación por permanencia a la orden para realizar trabajos días inhábiles, fines de semana y feriados, concretamente, ciento veinte horas mensuales. En su momento, a través del artículo 754 de la ley de presupuesto del Gobierno anterior que fijaba el mínimo salarial para los funcionarios de la Administración Central, la partida que perciben los trabajadores de industria animal por esa permanencia a la orden no fue excluida, es decir, no tuvo el mismo trato que otras partidas que se negociaron para que quedaran excluidos y se pudiera asignar una compensación por el mínimo salarial; lo que hicieron fue mantener esa partida por ocho horas de trabajo y cuarenta horas semanales. Entonces, no se les asignó el mínimo salarial que correspondía según la ley. Tampoco fueron beneficiados por la partida de $ 20.000.000 que se consiguió a través del sindicato en una negociación con el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de entonces, a fin de corregir algunas inequidades del Inciso. El informe de la Oficina Nacional del Servicio Civil no excluyó la partida de industria animal para hacer el cálculo y tomar como referencia el salario para la corrección de las inequidades. Actualmente, se sigue con el mismo planteo y se agregaron otras situaciones. Además, contamos con otras informaciones que en aquel momento no teníamos. Por esta razón, quisiera ceder la palabra al compañero Castro, a fin de que profundice y desarrolle la situación en la que están hoy los compañeros de Inspección Veterinaria oficial.

SEÑOR CASTRO (Gustavo).- Voy a tratar de ser breve. Trabajo en el área de Inspección Veterinaria.

Hace dos años atrás estuve acá sentado, prácticamente en el mismo lugar, en el marco de un conflicto muy duro. Creo que fue el más duro en todo el período democrático. A ningún gobierno le hicimos cinco días de paro en un mismo mes.

En ese momento reclamábamos por tres o cuatro puntos fundamentales: no ingresaba personal; en estos dos últimos años no ingresó personal y nosotros estamos bastante más viejos. Además, no se nos reconocía el derecho a cobrar el salario mínimo y no se cumplía con un convenio firmado por un secretario de Estado con un sindicato, reconociendo una pérdida salarial. Por último, tampoco se avanzaba en cuanto a las condiciones de trabajo. ¿Qué pasó en estos dos años? ¿Qué hicimos? Trabajamos mucho.

En primer lugar, a través del marco de un acuerdo muy paciente, con mucho pienso y mucha calma, se logró un nuevo decreto, el Decreto Nº 219/15 -que los señores diputados tienen en la carpeta- que dibujó el nuevo contrato de trabajo de los funcionarios de la Inspección Veterinaria oficial. Este fue un gran avance para nosotros, y voy a decir por qué.

Aunque a ustedes les parezca mentira, esto fue un gran avance para nosotros. A través de dicho decreto se reconoce el derecho a que los funcionarios tengan un horario para cumplir su jornada habitual de trabajo. Hacía diecinueve años que no lo teníamos; nos citaban a cualquier hora del día. Ahora no, pues entre la hora 18 y 21 tenemos que cumplir nuestra jornada habitual de trabajo los días hábiles, y esto es muy importante para nosotros.

En segundo término, se reconoce el concepto de estar a disposición del servicio, idéntico a nuestros compañeros de Sanidad Animal. Antes no se sabía de qué se estaba hablando y, ahora, sabemos que nos pueden convocar cuatro horas antes o cuatro horas después de nuestra jornada habitual y, además, convocarnos sábados, domingos y feriados hasta doce horas por mes con una planificación de por medio, es decir, nos tienen que decir en qué horarios estamos a disposición del Estado. Si no nos dicen, estamos las veinticuatro horas del día a disposición del Estado. Y eso es una esclavitud moderna que nosotros no compartimos.

En tercer lugar, se reconoce el pago de la nocturnidad. Durante diecinueve años trabajamos y jamás nos pagaron ni un solo peso por nocturnidad. Aquí se reconoce el 25% del pago de la nocturnidad.

En cuarto término -algo muy importante- se reconoce el derecho a dos días de descanso por semana como el resto de los funcionarios públicos. ¡Parece mentira, pero a nosotros también nos corresponde! Esto es un gran avance y nosotros agradecemos que pudimos llegar a ello con esta Administración; esto se firmó.

Ahora bien; la aplicación del decreto por un lado tiene una lógica operacional, es decir, una parte de gestión operativa y, después, una parte de gestión económica. Ese mismo decreto establece que a los funcionarios se les paga una partida especial por estar a disposición del servicio, y se define que estar a disposición del servicio es extender la jornada de trabajo en las condiciones establecidas en el decreto. Hasta aquí vamos bien. Entonces, enviamos una nota al director general diciéndole que, además de la partida que nos pagan por estar a disposición del servicio, que extiende nuestra jornada de trabajo, también nos tienen que pagar el salario mínimo de la función pública y cambiar el rubrado de esta partida porque la rubró como tareas inspectivas. Voy a contar la historia que nos llevó a estar aquí.

Cuando en el 2011 empezamos a reclamar el pago del salario mínimo, nos dijeron que la partida anterior, creada por el Decreto Nº 382, por estar a la orden para realizar trabajos en horarios extraordinarios -el decreto lo establece a texto expreso- el Ministerio la rubró por tareas inspectivas. ¿En qué basó ese criterio? En la redacción de la ley que crea el crédito presupuestal. Estas partidas y este régimen de trabajo, al igual que el artículo 140, fueron creados en 1996; se suprimieron las horas extra al igual que se hizo con el artículo 140, y se paga una partida fija a los funcionarios. Entonces, la industria y los particulares dejaron de pagar, y comienza a pagar el Estado. ¿Con qué paga el Estado en un principio? Con el fondo de inspección sanitaria, un impuesto que cobraba. Esto financiaba las partidas. ¿Qué pasó? El fondo de inspección se desfinanció, vino la crisis económica del 2000, luego el brote de la aftosa y la recaudación no alcanzó para pagar las partidas, por lo que el gobierno decidió presupuestarlas, es decir, crea una partida con un crédito.

La ley de creación del crédito establece a quiénes se les asignará esas partidas: a los funcionarios dedicados al control de la industria frigorífica, a la inspección, etcétera, igual a lo que se establece en el artículo 140 que determina que se otorguen compensaciones especiales de trabajo en actividades vinculadas a los servicios de control, inspección, vigilancia, epidemiología, análisis, etcétera. Ellos hacen tareas inspectivas al igual que nosotros. Pero, hete aquí que cuando van a aplicar el rubrado contable de la partida de los compañeros comprendidos en el artículo 140, lo rubran como objeto de gasto 042530; esto parece una minucia financiera, pero no lo es. Ese rubro es el que determina que la partida que ellos cobran, es por trabajo en días inhábiles y nocturnos. Y es un objeto de gasto porque el Decreto Nº 64 excluye para el cómputo del mínimo. Entonces, cuando a ellos le aplicaron el nuevo régimen de trabajo -que es idéntico al nuestro en cuanto en las obligaciones- les pagaron sobre el mínimo. Era lo correcto pues no les iban a imponer más obligaciones y pagarles menos. Ningún trabajador va a aceptar eso. En nuestro caso, nos dijeron que cobrábamos por tareas inspectivas, y se nos excluyó. ¿Qué hicimos? Fuimos con COFE, al ámbito de rama varias veces. Antes de que se aprobara el artículo 140 propusimos otro que excluyera esta partida pero nos dijeron que no, que no había voluntad política. Entonces, nos dimos media vuelta y nos fuimos. Después tuvimos el gran conflicto del 2013, y no pudimos avanzar por lo que jucializamos el proceso. Hoy tenemos una demanda contra el Estado en un Juzgado que va a tener su primera audiencia el 18 de noviembre por US$ 20.000.000. ¿Por qué? Porque el Estado y el Gobierno decidieron cerrar todos los caminos de negociación. Entonces, nosotros tenemos que ir a la Justicia para demostrar que se aplican dos criterios ante situaciones que son idénticas. Si el trabajo de los compañeros es inspectivo igual que al nuestro, no nos pueden decir que a nosotros nos pagan por tareas inspectivas y a los compañeros por extender la jornada de trabajo. No solo sucedió eso. Cuando se aprueba el artículo 140, vamos nuevamente al ámbito de rama, porque vimos que algo nuevo había sucedido.

El economista Martín Vallcorba -lo digo con nombre y apellido- nos dijo que esto no podía ser; que recién habían tenido un conflicto con nosotros y no sabía por qué se estaba aplicando un criterio distinto al de industria animal. Y agregó que se iba a tener que cambiar y descontar a los funcionarios de sanidad animal lo que les pagaron mal. Y nosotros pensamos que si aplican un criterio, aunque sea el malo, pero es para todos, cerramos el pico y nos vamos. Y eso hicimos: cerramos el pico, nos levantamos y nos fuimos.

Ahora bien; un nuevo elemento. Los señores diputados saben que a partir de mayo de este año cambiaron la emisión de los recibos de sueldo y que el pago del sueldo de los funcionarios públicos se hace a través de la Contaduría General de la Nación. Cuando

salen estos recibos y aparecen todos los objetos de gasto, empezamos a mirarlos. Resulta que descubrimos -esto que estoy diciendo ahora antes no lo sabíamos, pues nos dimos cuenta de ello en mayo de este año- que el objeto de gasto, que es una decisión contable que hace un funcionario, era realmente el procedimiento por el cual se nos había excluido. Habían rubrado nuestra partida que es idéntica en obligaciones y en trabajo a la de sanidad animal con un rubro distinto. El rubro que se aplica a ellos es el que exceptúa en el Decreto Nº 64. Obviamente que cuando sale esto, otra vez recurrimos al ámbito de rama, el 30 de junio de este año. Hay actas y documentos de todo este periplo. Imagínense los meses que nos llevó llegar hasta el ámbito de rama, allá arriba, para presentar una propuesta, nosotros que somos un pequeño sindicato de base, con cuatrocientos funcionarios desparramados por todo el país. Llegamos al ámbito de rama, presentamos una carpeta, pruebas y dijimos: "Acá están las pruebas del delito; aquí les demostramos cómo ustedes están aplicando un doble criterio". Y les hacemos la siguiente oferta: "Si ustedes quieren mantenernos en el rubro que se paga por tareas inspectivas, que asigna partidas por ocho horas de trabajo, no tenemos problemas y firmamos". Trabajamos ocho horas de lunes a viernes y nos vamos. Lo que no vamos a soportar es que nos apliquen una partida por ocho horas y nos obliguen a extender la jornada de trabajo. Eso no; una o la otra. Esto lo dejamos por escrito el 30 de junio. Hubo cuatro reuniones de rama, ¿ustedes piensan que el Poder Ejecutivo nos contestó? No. En ninguna de las cuatro reuniones de rama. Entonces, ¿qué hicimos? Los funcionarios decidimos volver a movilizarnos, y eso tiene un gran impacto porque nosotros somos cuatrocientos pequeños engranajes metidos en todo el engranaje de la cadena agroindustrial. Si ese engranaje para, lo hace toda la cadena. Golpeamos a nuestros compañeros de la industria frigorífica, que pierden incentivos y jornales; a los productores, que no pueden vender sus haciendas; a los industriales, que no pueden cumplir sus contratos y al Estado, que no puede recaudar

Decidimos cumplir ocho horas de trabajo, de lunes a viernes. Mandamos una nota pidiendo al director general que nos explicara cuáles eran, en el recibo de sueldo, los rubros por los que se nos pagaba ocho horas y cuáles por extender la jornada de trabajo de acuerdo al nuevo decreto, que dice que se paga tal partida por estar a disposición del servicio, no por hacer tareas inspectivas. Eso es una perogrullada. Es obvio que nosotros hacemos trabajos inspectivos porque somos todos inspectores. Esa es una interpretación que va en contra de lo que dice la norma real y escrita; le ponen un contenido que no existe y me llama la atención que nadie les diga nada. Hacen lo que quieren desde hace un buen tiempo y no cumplen con la ley. Cuando pedimos esta explicación, el director general nos contestó que por nuestro régimen especial de trabajo tenemos un bloque -¡un bloque, eh?!; miren que esto es algo producto de mucha imaginación- de obligaciones, dentro y fuera de nuestro horario normal, y que se nos paga por un bloque retributivo. Esa es una gran innovación conceptual. Eso no está escrito en ningún lado. Le pedimos que hiciera una consulta a la Contaduría General de la Nación y lo hizo solamente sobre la nocturnidad, no sobre el cambio de rubrado. Ayer le mandamos a la economista Remersaro lo que dijo el director general, que para mí es un disparate -lo sostengo acá y frente a él; le tengo un gran aprecio personal, pero esto me parece disparatado-, para que estuviera al tanto de lo que él piensa -que no le dijo- y también de lo que piensan los trabajadores

Y preguntamos por la nocturnidad, ¿y saben cómo la quieren calcular? Esto también es una gran innovación. Ellos dicen: "Bueno, ustedes trabajan treinta días al mes, son mensuales, y por lo tanto computamos -como se hace en la actividad privada- los treinta días de trabajo por ocho horas, lo que hace un total de doscientos cuarenta horas, pero además de eso, les sumamos las ciento veinte". Esto no es lo que se aplica en la

generalidad de la industria manufacturera, en el resto de los sectores de trabajo. Sabemos que se divide entre doscientos cuarenta, pero en el caso de que los trabajadores hagan una hora nocturna en horario extra se multiplica por dos la tasa de nocturnidad. Este decreto establece que todas las horas nocturnas -absolutamente todas- que los funcionarios hagan, las van a hacer por sobre su jornada habitual de trabajo, van a cumplir sus ocho horas y después van a hacer horario nocturno. Entre las 6 y las 21 tienen que cumplir las ocho horas, o sea, sería el equivalente a la hora extra de la actividad privada. Si estos funcionarios van a trabajar en el horario en el que se les paga por estar a la orden, se debería dividir la partida entre ciento veinte; eso es lo que nos parece lógico. Ahora, lo que no pueden hacer es contar dos veces las mismas horas por las que se nos paga. Si se nos paga para trabajar sábados, domingos y feriados y los cuentan dos veces porque cuentan las ciento veinte que trabajamos los sábados, domingos y feriados y además lo cuentan de nuevo en las otras ciento veinte, ya hay un grado de animosidad que nosotros no entendemos bien.

Cuando vimos todas estas cosas hablamos con los compañeros de COFE y del PIT-CNT y pedimos una reunión al Director Nacional de Trabajo. Estuvimos reunidos con él y con estos compañeros y solicitamos tratar estas cosas en un ámbito serio. Cuando hay normas y cosas claras, los distintos sectores de la Administración no pueden hacer lo que quieran. Si hay un convenio firmado por un secretario de Estado que establece una pérdida salarial y que esto va a ser tratado en el ámbito superior de los públicos, tiene que haber un espacio para tratarlo. Si no tienen valor los convenios firmados por un secretario de Estado con un sindicato, no tienen valor las instituciones, y viven en un país que no es el mío, porque para mí las instituciones, los compromisos, los convenios firmados por un secretario de Estado tienen valor, son ley. Aspiramos a que esas cosas se traten. El director general no puede decirnos, como le dijo a uno de mis compañeros, que ese convenio fue una locura del flaco Agazzi. No, el flaco Agazzi no firma convenios por él; lo hizo en representación del Ministerio de Ganadería, Agricultura y Pesca, del Poder Ejecutivo, como delegado del presidente de la República, y se comprometió por escrito a cumplir con determinadas cosas. Han pasado ocho años, ¿qué mensaje nos están dando? ¿Que en vez de buscar los caminos de negociación tenemos que confrontar con virulencia y trancar todo? Nosotros queremos negociar, está en nuestra genética y necesitamos ese espacio.

El director Castillo se comprometió a tener esta semana una reunión con la gente del Ministerio y a tratar de crear un ámbito de negociación ampliado al que concurra la gente de la contaduría, de la Oficina Nacional del Servicio Civil, de COFE y del PIT- CNT, en el que nos miremos la cara y nos digamos las cosas como son en lugar de escribir las barbaridades que nos escriben acá, como si nosotros no supiéramos leer lo que nos dicen.

Queríamos hacer este planteo para que ustedes supieran que no estamos en conflicto pero sí nos encontramos ante una posibilidad de que ello suceda. Este es un momento muy delicado en el que la industria no necesita conflictos y en el que los mercados necesitan la certeza de que el control oficial se cumpla bien y de manera eficiente. Hay auditorías de por medio y pedimos, como explicó el señor diputado Andrade, que puedan sumarse a este movimiento para que esos espacios se generen y evitemos que la sangre llegue al río.

Muchas gracias.

SEÑOR PRESIDENTE.- Hay una instancia comprometida con la Dirección Nacional de Trabajo. Creo que sería bueno que esperemos esa instancia, que si no escuché mal es en esta semana, para ver si fructifica, porque si se resuelve no conviene superponer

negociaciones. Igualmente, vamos a convocar al Ministerio de Ganadería, Agricultura y Pesca en función del primer planteo. Si lo que acaban de plantear no se resuelve, convocaremos al ministerio por las dos cosas.

Quedamos a su disposición y agradecemos su presencia.

(Se retira de sala la delegación de la Asociación de Funcionarios de Ganadería, Agricultura y Pesca, AFGAP)

(Ingresa a sala una delegación del Sunca y de la Untmra integrada por los señores Walter Aguilar, Pablo Argenzio, Javier Díaz, Richard Ferreira, Washington García, Santiago Gentile y Héctor Suárez).

SEÑOR PRESIDENTE.- Antes que nada les pedimos disculpas por no haberlos recibido a la hora acordada y les damos la bienvenida.

SEÑOR FERREIRA (Richard).- Agradecemos a la Comisión que nos reciba una vez más. Estábamos recordando recién que estuvimos hace pocos meses en esta misma sala denunciando la situación de la regasificadora. Créanme que toda similitud no es coincidencia en algunos de los aspectos que vamos a detallar.

La empresa Hyundai tiene la concesión de la ejecución y la administración de la obra de ciclo combinado. Es una obra que se inició hace más de un año y medio con enormes dificultades relativas a aspectos básicos que hacen a la seguridad y a las condiciones de trabajo de la totalidad de los trabajadores. Nosotros hicimos determinada cantidad de denuncias a fines del año pasado sobre la marcha de la obra. En cada uno de los ámbitos, llámese Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Dinatra o Inspección General del Trabajo, manifestamos nuestra preocupación por la forma de organización del trabajo y por una política empresarial que, sin duda, iba y va a contrapelo de lo que es la normativa laboral en nuestro país.

Hoy estamos en una situación de conflicto -de hecho, los compañeros están en la puerta; nos movilizamos en el día de hoy- que es igual a hablar de una búsqueda de solución, desde hace más de un año y medio.

Todos sabemos que se trata de una obra que tiene contrato llave en mano con la empresa estatal UTE. A nuestro juicio, la multinacional Hyundai ingresó a la obra desconociendo, no solo la normativa, sino tratando de aplicar una lógica diferente a lo que es la industria de la construcción. De hecho, aproximadamente hace un año y medio ya tuvimos los primeros episodios de dos compañeros que se contagiaron de hantavirus. Uno de ellos todavía sigue con secuelas y, seguramente, de acuerdo con los partes médicos, va a ser de por vida.

Más allá de que la zona donde está ubicada la obra es endémica en cuanto a la trasmisión de este virus por parte de los roedores -sostenido por Salud Pública-, también es cierto que esto se puede eliminar con condiciones dignas de trabajo, con obradores en condiciones, es decir, aplicando la normativa laboral vigente. Esta es una cuestión que no solo señalamos nosotros; en su momento, la Inspección General del Trabajo y también Salud Pública señalaban que la única manera de combatir esa enfermedad o el contagio de este virus es con condiciones dignas y ajustándose a rajatabla al Decreto N° 125 de seguridad e higiene.

Relato esto porque, en definitiva, el hecho de que hoy vivamos despidos, que tengamos cuatro delegados despedidos en forma arbitraria por parte de la empresa y situaciones de conflicto, de alguna forma es un episodio, después de muchos intentos por parte de la empresa de generar una lógica diferente. Es más: tenemos documentación que demuestra que el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, a través de la Inspección

General del Trabajo, ha realizado varias clausuras de la obra, tanto totales en el período que hemos informado, como parciales y ha formulado observaciones en cuanto a las malas condiciones de trabajo.

La situación al día de hoy es la siguiente. Hemos venido denunciando en el ámbito del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social el incumplimiento del convenio colectivo del sector a nivel general. También, a lo largo de los meses, hemos venido denunciando el incumplimiento del acuerdo interno que fue firmado y acordado en diciembre de 2014. Hemos denunciado y continuamos haciéndolo, el incumplimiento de la normativa de seguridad e higiene.

El incumplimiento del convenio colectivo está directamente relacionado con una actitud antisindical por parte de la empresa, por la que los trabajadores se afilian a sus sindicatos, tanto de la Untmra como del Sunca; sistemáticamente las empresas han encontrado la forma de no hacer el descuento. Esto está dentro de las libertades sindicales, más allá de los acuerdos del sector.

Por otra parte, estamos convencidos de que esta empresa tiene la intención de provocar la reacción de los trabajadores y en algún momento dijimos al directorio de UTE que nuestra percepción era la de estar frente a un *lock- out* patronal encubierto. Todos sabemos que aquí esta empresa todavía tiene una negociación abierta con UTE. Y en definitiva, todos sabemos que hay una opinión del Gobierno, que acompañamos, en el sentido de que hay que cumplir los contratos. Por lo tanto, la exigencia para esta empresa es que cumpla con el contrato firmado, más allá de las diferencias que podamos tener como organización sindical en cuanto al contrato llave en mano. También hemos dicho que este contrato ata las manos al organismo, es decir al Estado, a la hora de incidir en cualquier situación que afecte los derechos de los trabajadores.

También nos encontramos con un incumplimiento del acuerdo firmado para esta obra. Con el fin de que quede claro a la Comisión, se trata de un acuerdo que venció -su duración era hasta el 30 de setiembre- y cerramos un acuerdo cuyas condiciones de trabajo y seguridad en varios aspectos no se cumplieron.

Como organizaciones sindicales hemos hecho un análisis desde nuestra perspectiva. Hemos tratado de ser cuidadosos, sin abandonar la defensa de los derechos de los trabajadores, pero también sabiendo que estamos frente a una empresa que quiere poner de rehenes a los trabajadores frente a la diferencia que tiene con el contrato, precisamente, con UTE.

Podría haber una intencionalidad de provocar un conflicto para que genere más plazos y otorgue ciertos beneficios para resolver una negociación en la que nosotros no participamos, ni en la elaboración del contrato ni en la ejecución de la obra. A nuestro juicio, hoy se entiende que las medidas que podamos tomar podrían ayudar en esa dirección a la empresa. Más allá de los esfuerzos que hemos realizado como organización sindical -reitero que presentamos varias denuncias en la Dinatra, en la Dirección Nacional de Trabajo y en la Inspección General del Trabajo-, se trata de una empresa que ha doblado su apuesta para buscar esa reacción.

Hoy tenemos cuatro delegados despedidos; si lo desean, les podemos dejar la documentación, pero en definitiva lo que queremos es informar a la Comisión en cuanto a que cada vez que fuimos al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social a plantear esta situación, la opinión de esa Cartera y del señor director de Trabajo fue que las pruebas que aportaron las empresas Hyundai y Calpusa, de la que dependían y dependen dos de estos trabajadores, al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social sobre la situación de los

trabajadores, no ameritaban una sanción de notoria mala conducta y, mucho menos, de despido.

Ya no se trata solo de la opinión de las organizaciones sindicales o de los trabajadores, sino que también es la opinión del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social que, en función de las pruebas presentadas, debería reconsiderarse la situación. Esta es la sugerencia que hace el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y, por lo tanto, apostar a un ámbito de negociación con el objetivo de reintegrar a estos trabajadores. Lejos de aceptar esta sugerencia, la empresa Hyundai despide a dos trabajadores más con el argumento de que están dentro del período de prueba. Sin casualidad: también delegados.

Tenemos claro lo que significa un período de prueba porque somos firmantes de un convenio colectivo y sabemos que, dentro de los cuarenta y cinco días, estamos sujetos a una evaluación por parte del sector empresarial. Acá la diferencia es que en particular uno de estos dos trabajadores fue puesto en la planilla de una empresa -en este caso, Escuadra- después de que las organizaciones sindicales detectamos que estaba trabajando en la obra en negro. No estaba en planilla de nadie. La empresa Hyundai lo había ingresado a hacer tareas de mantenimiento. Entonces, mal se puede evaluar un rendimiento por más que esté en período de prueba. Y el otro trabajador, más allá de que se dio una interrupción, con la misma empresa ya tenía más de un año trabajado. Además, estos trabajadores ni siquiera tienen orden de trabajo para ejecutar las tareas en condiciones normales.

Una tercera situación, no menos grave, se da cuando luego de estos dos despidos, se anuncia el envío al seguro de paro de cinco trabajadores de la empresa Qs. Tenemos claro que hay varias empresas subcontratadas. Hace una semana, la empresa Qs, que también depende de Hyundai, anuncia el envío al seguro de paro de cinco trabajadores por falta de trabajo.

El hecho de querer convencernos de la falta de trabajo es difícil no solo por contradecir a la empresa porque sí, sino porque la empresa Hyundai y el Estado han dicho, hasta públicamente, que esta obra tiene más de diez meses de atraso. Con respecto a los anuncios públicos que ha hecho la empresa Hyundai tratando de responsabilizar a la organización sindical de ese atraso, yo invito a la Comisión y a quien sea para analizar cuántas horas se han perdido por causas o razones gremiales. Estoy seguro que no llegamos ni al 1% de la totalidad del retraso que tiene esta obra. Es más, el envío al seguro de paro por parte de la empresa QS se hizo efectivo la semana pasada, como otro elemento de provocación a las organizaciones sindicales. Ya hay anuncios de otras empresas uruguayas que informaron a sus trabajadores que si Hyundai no hace efectivo el pago de los adeudos, también enviarán gente al seguro de paro en los próximos días.

Por lo tanto, se ha generado una situación de inseguridad e inestabilidad dentro del centro de trabajo. Estamos hablando de que hoy, dentro del perímetro de la obra, hay más de setecientos trabajadores.

Nosotros hemos hecho esfuerzos porque también nos importa el futuro de esta obra. Hace pocos días, saludábamos que se resolviera un primer capítulo con la regasificadora. Ahora, se abre otro capítulo que tiene como objetivo la continuidad de este proyecto porque está directamente relacionado con la obra del gasoducto y con la de ciclo combinado. Ambas organizaciones sindicales -Untmra y Sunca- han hecho los esfuerzos necesarios para abrir ámbitos de negociación que no solo midan lo coyuntural, sino también que hagan que funcione este centro de trabajo que es muy especial. Hoy, esta

obra tiene una producción muy baja, debido a la mala organización del trabajo. Hemos planteado esta situación con preocupación.

Lejos de tener los ámbitos en los que podamos resolver los temas de fondo -que son la continuidad de la obra, el respeto a las organizaciones sindicales y a la normativa laboral y el respeto a los convenios colectivos-, hemos encontrado como respuesta despidos, envíos al seguro de paro y amenazas.

Hoy, estamos en una situación de conflicto, con medidas que apuntan a dos objetivos: reintegrar en forma inmediata a los cuatro compañeros despedidos y reintegrar a los compañeros que fueron al seguro de desempleo. Todo el montaje que esta obra civil tiene por delante llevará, por lo menos, un año. No hay razón para que haya envíos al seguro de paro. Esto no quiere decir que no haya envíos cuando la obra avance; esto está claro. Pero hoy no debería haber ningún envió al seguro de desempleo, menos por falta de trabajo, como dice la empresa.

SEÑOR DÍAZ (Javier).- Ambas organizaciones del PIT- CNT -Untmra y Sunca- han peleado mucho para que este centro de trabajo sea una realidad. Sin duda, es una obra estratégica para el país en cuanto al desarrollo del crecimiento económico. Esto está vinculado con la obra de la regasificadora -que hoy está paralizada, pero la señora ministra informó que se va a continuar- y con la del gasoducto. Estamos hablando de la inversión más grande de la historia de este país. Por lo tanto, esto tiene un significado muy especial para los trabajadores. Esta situación debería ser atendida especialmente por lo que significa en los cambios de la matriz energética, en cuanto a la cantidad de puestos de trabajo que genera directa o indirectamente y desde el punto de vista de la inversión para el país. Es distinto cuando el país tiene niveles de inversión de este tipo.

Este centro de trabajo tiene diferencias con algunas experiencias de este país como, por ejemplo, con la refinería de Ancap, en la que las organizaciones sindicales estuvieron integradas a los pliegos de las licitaciones, lo que posibilitó importantes avances para los trabajadores, para las organizaciones y para el país, inclusive desde el punto de vista de la capacitación profesional. Si el país se seguía desarrollando y seguían apareciendo emprendimientos de este tipo, habría determinada cantidad de mano de obra capacitada para desarrollar tareas como las de esta planta de ciclo combinado o como muchas de las obras que hicimos como, por ejemplo, la de Montes del Plata y las de cientos de parques eólicos que se han construido. Estoy hablando de obras de gran porte.

Esta es otra obra que tiene un contrato llave en mano. Por lo tanto, genera dificultades. Las hemos manifestado públicamente en todos los ámbitos que hemos podido porque, de plano, todas las organizaciones sindicales quedan por fuera. La empresa transnacional pretende construir en las condiciones que se le ocurre. Este es un problema. A partir de que esta obra tiene un contrato llave en mano, propusimos construir un ámbito que explotara la negociación colectiva. Integramos a los representantes de las cámaras empresariales de la construcción, a los representantes de Hyundai y a los del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Armamos un ámbito interno para colocar problemas que se fueran suscitando día a día. Esta es la historia que construimos todos los uruguayos. Como no estábamos integrados a los pliegos de las licitaciones, creamos este ámbito interno, a efectos de seguir profundizando en la capacitación, en experiencias de negociación colectiva que no se podían realizar en este centro de trabajo, hasta para dirimir cualquier situación de conflicto antes de llegar a la instancia del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Esta ha sido la actitud del movimiento sindical en este centro de trabajo. Esta obra genera expectativa en todo el país y en la sociedad del lugar. Hoy, deberían estar ocupados directamente más de mil trabajadores, más los puestos de trabajo indirectos

que se generan. Imaginen lo que significa un emprendimiento de este tipo para San José; le transforma la vida. No hay duda de que cada peso que generan allí los trabajadores de la construcción lo gastan en ese departamento. Como no estábamos integrados a los pliegos de las licitaciones, a través de ese ámbito de negociación colectiva logramos incorporar y consolidar algunas propuestas del movimiento sindical, como el ingreso de mano de obra capacitada y una bolsa de trabajo que tenga como prioridad la mano de obra nacional, antes de que se construya la planta de ciclo combinado. Además, en centros de trabajo como Montes del Plata invertimos más de cuatrocientas mil horas de capacitación profesional. En obras como la de la refinería de La Teja, invertimos más de doscientas mil horas de capacitación profesional. Lo mismo sucedió en la obra de Botnia. En discusiones de presupuesto anteriores, los trabajadores fuimos parte del debate, a efectos de que este proyecto se consolidara, el Uruguay siguiera avanzando desde el punto de vista del cambio de la matriz energética y nos encontrara con mano de obra preparada y especializada. Esas experiencias recogieron a compañeros de distintos departamentos. Por lo tanto, también en San José tenemos mano de obra capacitada para desarrollar el trabajo en esa planta, si bien todavía se está en la etapa de la obra civil. En esta etapa, solo se necesita voluntad para trabajar; con eso, alcanza y sobra.

Asimismo, colocamos como elemento central que se incluya como prioridad la mano de obra nacional, la del departamento. La actitud de los sindicatos durante todo este proceso ha sido que ese emprendimiento no pase desapercibido para San José, para Uruguay. Así como en otros emprendimientos nos dejaron miles de horas de capacitación y compañeros preparados desde el punto de vista profesional, inclusive en algunos oficios que no existían en este país, en este el sindicato solicita un alto porcentaje de mano de obra nacional, de compañeros con discapacidades. Así, se repiten experiencias anteriores en otros centros de trabajo de gran porte, explotando en profundidad todo lo que tiene que ver con la negociación colectiva. Todo esto no sucede en este centro de trabajo.

Los sindicatos hemos recorrido todos los ámbitos; faltaba este, por lo que agradecemos nuestra participación. No hemos podido encontrar puntos en común con la transnacional Hyundai para discutir estos temas. Los sindicatos reclamamos un ámbito de negociación para discutir estos temas y no generar dificultades a los trabajadores ni al país. Estamos hablando de que un proyecto de este tipo tiene más de diez meses de atraso en su ejecución. Eso es no menos de dos millones de horas hombre de productividad. Este centro alberga hoy a setecientos trabajadores, pero debería tener más de mil trescientos contratados de forma directa.

Hyundai resolvió no fortalecer ese ámbito para dirimir todas estas situaciones. Hace poco, salió a la prensa y cortó por el lado más fino. Dijo que la compañía internacional tiene todas las intenciones de continuar con el proyecto y culminarlo, que la empresa es muy importante y ha hecho varias obras de estas características, inclusive mayores. Le adjudicó la responsabilidad de estos diez meses de atrasos y sus sobrecostos, pura y exclusivamente, a la organización sindical. Expresó que los sobrecostos han sido muy elevados y al día de hoy han superado todas las previsiones. Por eso, está dialogando con UTE. Los jerarcas de la compañía expresaron a "El País" que lamentablemente la experiencia en Uruguay no ha sido hasta ahora la esperada, que están acostumbrados a hacer las cosas bien, pero que aquí no ha sido posible. En nuestro país, sobre todo en estos últimos años, se han consolidado y desarrollado los emprendimientos más grandes. La papelera más grande del mundo se construyó en este país y tuvo la mayor cantidad de trabajadores con mano de obra especializada, pero también contó con mano de obra extranjera. La experiencia que se llevaron para sus países es que acá existe una legislación del trabajo, se les respetó y garantizó sus créditos laborales y trabajaron en

las condiciones que debían. Esos centros de trabajo dejaron para el país mucha mano de obra especializada. Por lo tanto, se está lejos de las declaraciones de Hyundai respecto a este centro de trabajo. Esa no ha sido la experiencia respecto a los emprendimientos con algunas trasnacionales en este país. Quien ingrese a los portales de Internet y busque plantas de ciclo combinado u obra Hyundai en Uruguay, aparecerá que a este país no se puede venir a invertir porque las organizaciones sindicales no dejan trabajar y que, por tanto, no es un país como para invertir. Pero eso no es así, porque en estos últimos años es cuando más avances hemos hecho los trabajadores de la construcción. Por el contrario, durante este período fueron muchas las inversiones que han llegaron a nuestro país, pese a los avances de los trabajadores de las organizaciones aquí presentes.

Pero si se hace este tipo de campañas y se muestra al mundo que en Uruguay no se puede trabajar porque existen organizaciones sindicales, lo que se logra es correr las inversiones. Pero no somos los trabajadores, en este caso es la trasnacional Hyundai que pretende montar esta campaña.

Aunque esa obra se va a terminar, la visión que pretende dejar de nuestro país no es real. En este país hay legislación laboral, decretos de seguridad e higiene. En este último año todos hemos sido parte de esa construcción, inclusive, incorporando nuevos artículos que hemos discutido las organizaciones sindicales y el Estado. Hemos mejorado la legislación y eso nos ha permitido bajar los niveles de accidentabilidad. Por ejemplo, en lo que va del año, en la industria de la construcción hubo cuatro accidentes mortales, cuando veníamos de una situación distinta. Pero esto es a partir de que hemos trabajado -y lo seguimos haciendo- en la construcción de herramientas distintas. En ese sentido, el año pasado se amplió el Decreto N° 125, de Seguridad e Higiene en la Industria de la Construcción. Y este Parlamento recientemente votó la Ley de Responsabilidad Penal Empresarial. Así, desde la legislación se han generado herramientas que están bajando los niveles de accidentabilidad tanto en la industria de la construcción como en otras ramas en general. Sin embargo, tenemos una trasnacional que dice que hay que violar la legislación laboral uruguaya, que no respeta y no respetará el Decreto N° 125. Cuando digo esto me afirmo en toda la documentación que tenemos las organizaciones sociales en las que consta que la Inspección General del Trabajo y la Seguridad Social clausuró muchísimos sectores de trabajo de ahí, inclusive llegó a clausurar la totalidad de la obra por incumplimiento de la normativa, la misma que discutimos y a la que todos los días seguimos incorporando nuevos elementos legales para terminar de combatir la accidentabilidad.

No hay dudas de que este problema es muy importante por lo que todos debemos unirnos porque estamos involucrados por lo que significa esta inversión y porque es nuestra. Pero tenemos una empresa trasnacional que pretende construir a contrapelo de todas las herramientas que hemos construido, pretendiendo, en definitiva, generar un precedente, sobre todo hacia afuera; está claro que de continuar así sabemos cómo nos mirará el resto del mundo.

Reitero: hemos recorrido todas las instancias de negociación colectiva y no vamos a abandonar ninguna. Está claro que así como en algún momento recorrimos este ámbito para buscar soluciones por el tema de la regasificadora -contando con la presencia de los integrantes de la Comisión de Legislación del Trabajo que ayudaron y mucho en la salida para que los trabajadores cobraran sus créditos laborales, para que se cerrara la situación tanto con OAS como con GNLS llegando a la situación de que posiblemente en un futuro no muy lejano esa obra continúe- lo haremos también en este caso por lo que significa el emprendimiento, debido a quién pertenece la obra. Esta Comisión, con sus herramientas también debería involucrarse en un tema que aunque parece particular, es

general porque tiene que ver no solo con lo trabajadores involucrados directamente sino también con los destinos de todos los uruguayos.

No quiero terminar mi exposición sin reiterar que la empresa Hyundai le adjudica la responsabilidad del atraso de más de dos millones de horas hombre a las medidas que tomó el movimiento sindical. Sin embargo, al día de hoy, la industria de la construcción lleva cuatro accidentes mortales. En esa obra se para desde la hora 9 hasta las 13 y hemos promovido cuatro o cinco movilizaciones a nivel central del PIT- CNT; estamos hablando de aproximadamente veinte mil horas que ni de cerca de relacionan con las más de dos millones de horas hombres de atraso que tiene ese centro de trabajo.

Hace dos semanas la empresa Hyundai manifestó ante Ministerio de Trabajo y Seguridad Social -hay un acta colgada en la página de la cartera- que se compromete a continuar con el proyecto, a participar de todos los ámbitos de negociación. Pero hasta ahora esto no ha ocurrido y no solo eso, porque en declaraciones hechas a la prensa manifestó que tenía todos los elementos que justificaban los diez meses de atraso en las obras y los sobrecostos que adjudica a la organización sindical. En ningún ámbito de negociación que hemos tenido, la empresa Hyundai presentó esos elementos que una vez hizo públicos; en ningún ámbito de negociación los puso encima de la mesa como para buscar una solución.

¿Por qué hago tanto hincapié en las declaraciones de Hyundai? Por lo que recién decía: por cómo nos deja al paisito puertas afuera, porque no ha sido esa la actitud de las organizaciones sindicales en este país, porque tampoco ha sido esa la actitud del Gobierno en este país para con las empresas trasnacionales. Por lo tanto, entre todos deberíamos prestar mucha atención en este sentido.

SEÑOR PRESIDENTE.- Está claro que las inversiones importantes generan un impacto en la industria del país; a veces muy positivo por el desarrollo, por la actividad económica que mueve este tipo de empresas, pero a veces nos genera estas circunstancias muy complejas.

Tenemos una asociación sindical y otra que engloba una serie de empresas uruguayas que por los adeudos que tiene Hyundai con ellas están para cerrar su actividad económica. El problema es que vienen empresas importantes con gran capacidad de negociación y para que una empresa nacional pueda participar, termina negociando en condiciones muy desfavorables. Ya hay una que pasó a concordato y otras están tecleando, con deudas por US$ 6.000.000 o US$ 7.000.000 que ante el escenario más complejo -si se retira Hyundai- generarían una aureola de desastres muy importante impactando en toda una rama de la actividad.

Con el capitalismo nunca hay garantías plenas, pero las experiencias en los lugares donde se generó mayor nivel de participación social en los contratos -creo que ocurrió con la regasificadora-, incorporando programas de capacitación, creándose bolsas de trabajo para garantizar niveles de participación de mano de obra local y nacional fueron buenas. Ayudan pero cuando se hacen antes, para no tener que hacerlo después; por lo demás, siempre es complejo. Ayer hablábamos acerca de lo que estamos tratando de hacer en Tacuarembó para que la empresa encargada de la infraestructura de los parques eólicos empleara gente de la localidad, pero es complejo. Quizá habría que revisar un mapa de formas de contratación, sobre todo cuando participa el Estado -siempre lo hace, de un lado u otro, a veces invirtiendo, otras como socio y en otras ocasiones, porque debe otorgar permisos ambientales, por ejemplo- en la decisión de una inversión, para establecer las contrapartidas y que los impactos no sean tan complicados. Es claro que tampoco se puede generar un escenario en el que las contrapartidas ideales están siempre, para que venga determinada inversión.

El país viene encadenado -nunca había sucedido- con cuatro o cinco inversiones importantes con un requerimiento muy fuerte de montaje electromecánico continuo en el tiempo. Si miramos hacia atrás, una experiencia importante fue la construcción de la refinería en 1993, después su segunda etapa de construcción en 2002. Pero en el medio de este período hubo un vacío en inversiones con esa calificación. Últimamente, desde Botnia pasando por la experiencia del aeropuerto, la refinería, el proceso de Montes del Plata y este de ciclo combinado, más los parques eólicos y procesos en silos, etcétera, se han generado posibilidades de estabilidad para una serie de especializaciones productivas como montajes mecánicos y soldaduras muy difícil de encontrar para el volumen de trabajadores que abarcó estos años. En ese sentido, también es cierto que algunos procesos internos de formación profesional generaban un piso mayor de participación de mano de obra.

El problema es si Hyundai tiene la decisión tomada -esperemos que no- de irse del país; me llama la atención la declaración hecha en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en medio de toda esta complejidad que se arrastra desde hace meses, casi desde el comienzo de la obra, de que quiere quedarse en el país y continuar las obras. Esto es cuando una directiva le dice al director técnico del cuadro que viene perdiendo seguido: "Te confirmo en el cargo, tenés todo el respaldo". Luego el cuadro empata y el técnico vuela.

A veces ocurre que ese tipo de decisiones se toman mucho antes de que se hagan públicas. Hace poco, atendimos una circunstancia de trabajadores de una industria láctea en San José que mantuvieron negociaciones hasta el último día y luego se enteraron que ya hacía un año que la empresa había decidido irse del país. La empresa entretuvo una instancia de negociación no leal; estaba negociando y luego se supo que ya había tomado la decisión de irse. No siempre es así, ni siempre se negocia de mala fe. Es un esquema mental que solamente puede imaginar quien intenta dar manija.

En este caso, es claro que si esa decisión ha sido tomada, difícilmente podamos hacer algo que minimice el impacto social y para el Estado, más en una obra de estas características.

Creo que habría que revisar la forma de contratos llave en mano porque dejan al principal interesado desde el punto de vista de la representación del Estado en la obra en una condición de inacción. Porque, ¿qué puede hacer? Nada. Esperar y cuando incumplan hacer un juicio. No hacer nada en una obra de estas complejidades es difícil, porque mientras tanto habrá violación de derechos laborales, que la empresa presentó tal o cual dificultad, etcétera. Uno está atado de manos y cuando jurídicamente apenas se puede proceder, se generó un cúmulo de juicio, dirimiéndose, por ejemplo, que la empresa tenía que entregar la obra, pero la contraparte no tenía que opinar respecto a cómo se hacía la obra. Es complicado, pero no para el Estado, sino para empresas capitalistas.

Montes del Plata aplicó una fórmula similar -aquí hay compañeros que trabajaron allí y lo saben- y en un momento tuvo que meterse, pero después tenía muchos juicios cruzados y cada vez que se iba a acordar sobre alguna cuestión, había que resolver las instancias judiciales entre las empresas con muchos abogados estudiando cada documento que se iba a firmar para no alterar los juicios que ya estaban en curso en las empresas internas. En esos casos, el proceso de negociación colectiva se complica porque no hay quién dirija la contraparte empresarial.

Calculo que se va a negociar con una empresa a la que le deben US$ 7.000.000 y está para cerrar y ¡qué puede negociar si está al límite! ¡Y quién se hace cargo de esa condición!

Por la forma en la que está el contrato, UTE no tiene otra que mirar de afuera y esperar si le dan la obra o no. Es decir que el papel de conducción del Estado es complicado. De última, la responsabilidad, no en términos jurídicos pero sí políticos, va a ser de la empresa que contrató. ¿A quién va a apuntar la gente? Va a decir que la UTE, que fue la que contrató, es la que tiene que arreglar el problema de la gente que está en negro, etcétera.

Además, sabemos que cuando el árbol de subcontratación es muy ancho hay distintas irregularidades. A veces, cuando cuento lo que pasa en este aspecto, no me creen. Por ejemplo, en Montes del Plata encontramos a argentinos que cobraban $ 500 por día, es decir, la cuarta parte del laudo. Los encontramos después de meses que estaban en esa condición; obviamente, en una obra de más de siete mil personas es difícil hablar con todos. Después, acomodamos la situación. Aquí hay compañeros que conocen esas historias; hay una cantidad enorme de actas que las corroboran.

Si la decisión es generar un conflicto para tener fundamentación para retirarse, no podemos hacer magia. Si existen dudas, podemos generar alternativas para encontrar las partes, tratar de resolver esta circunstancia y evitar esta escalada de medidas. En una obra de esas características, el clima de las negociaciones debería ser el mejor posible. En última instancia, si la decisión es irse, tenemos que construir escenarios de negociación y no bélicos. Si es algo inevitable, ¿qué podemos hacer? Se irá esa empresa y vendrá otra, se continuará la obra o no. Lo cierto es que la no negociación no parece ser el mejor escenario.

¿Qué podemos hacer nosotros? En principio tengo que aclarar que la próxima semana tenemos una dificultad práctica: desde el domingo hasta el jueves se va a votar el presupuesto en la Cámara y no va a funcionar nada más. Así que no vamos a poder generar una instancia de negociación. Sí podemos hacer algo puntual como ir a conversar a la obra a título personal o a nombre de la comisión.

Independientemente de que la convocatoria a la empresa a este ámbito se haga después de la próxima semana, estamos dispuestos a ayudar en lo que podamos para generar instancias de diálogo. Es más: conocemos a quienes están del otro lado en la negociación, por lo menos, a los que representan el punto de vista nacional.

Además, debemos tener en cuenta que esta obra es emblemática. Esta claro que estamos embarcados -de manera conflictiva pero embarcados- en las obras más importantes desde hace tiempo en lo que tienen que ver con la matriz energética.

Por último, quiero hacer una reflexión: tengo claro que se haga lo que se haga, después es muy fácil decir que los sindicatos echaron a la empresa. A veces, se coloca ese titular con la más absoluta irresponsabilidad. Hace una semana unos camiones no pudieron ingresar por no cumplir el protocolo de seguridad específico para el montaje de equipos complejos; esto tiene que ver con la vida de la gente. Sin embargo, la tapa de un diario señalaba que había un piquete sindical en la puerta. Reitero que esta medida tenía que ver con un protocolo de seguridad básico para respetar la vida de la gente, ya que se iban a montar equipos complejos. La explicación fue que de golpe hubo un piquete; no se sabía por qué pero había un piquete que parecía irracional, algo así como copamiento; es decir que se colocó esta situación igual que un hecho delictivo. Esa es la manera en la que se informa; una parte informa así sobre la práctica sindical. Está claro que esto no lo vamos a cambiar en una semana; ¡ojalá lo cambiemos en algunos años! Es cierto que existen dificultades para determinar qué tan genuinas pueden ser las demandas sindicales. A veces son muy genuinas y, otras, se erra al bizcochazo, pero en general hay una tendencia a destratar estos temas. No es el caso de esta comisión, que ha acordado criterios de laburo para atender con la mayor profundidad posible los problemas que se le

plantean, de ponerse a disposición y de confiar en los compañeros que hacen gestiones, no para sacarse un boleto particular sino para atender una demanda social.

Entonces, estamos a disposición para lo que podamos ayudar. Les pedimos que nos hagan llegar toda la información que tengan.

No queremos pisar nuestro accionar con las negociaciones de la Dinatra sino complementar -tal como hicimos con el problema de la regasificadora- los trabajos para no dilatar la negociación. Reitero: debemos coordinar acciones. Hemos trabajado bien con la Dinatra cuando nos ha tocado actuar en otros conflictos.

Ojalá no se confirme la posibilidad de retiro de la empresa. En condiciones de dificultad, es mejor negociar con trabajo que sin trabajo. No tenemos miedo a este tipo de situaciones pero sabemos que es lo mismo negociar trabajando que buscar alternativas durante cien días, como pasó en la regasificadora

Con seguridad, después del tratamiento del presupuesto vamos a convocar a la empresa y a las cámaras de la construcción

Reitero: estamos dispuestos a dar una mano, a llamar a las partes y a generar instancias de diálogo.

SEÑOR PUIG (Luis).- Esta es una obra de carácter estratégico para el país, al igual que la regasificadora.

En términos futbolísticos -como le gusta hablar al presidente-, podemos decir que venimos ligando mal con algunas empresas destinadas a obras estratégicas. La experiencia con GNLS fue negativa, más allá de que el Estado estableció determinados parámetros que hacen que hoy se esté cobrando la garantía por incumplimiento.

Para el cambio de la matriz energética necesitamos la regasificadora y, también, la planta de ciclo combinado. La realidad es que algunas trasnacionales, más allá de que presentan antecedentes en el mundo de que están capacitadas para llevar adelante estas obras, cuando actúan en países como Uruguay demuestran que no les interesa mucha la apuesta estratégica que hace el país, consideran que el mejor sindicato es el que no existe y que los sindicatos son una traba, desconocen la negociación colectiva y demás. Esto no se da en todas las empresas, no porque no quieran sino porque hay correlación de fuerzas, fortalecimiento sindical y acción del Estado que se los impide.

En este caso, el Estado -muchas veces los trabajadores organizados están solos enfrentando la voracidad de estas empresas- debe plantear cómo hace jugar determinados mecanismos para implementar reglas de juego que las empresas no puedan sobrepasar.

Si bien es importante todo lo que se pueda hacer a nivel del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, creo que esta comisión tiene un rol que jugar. Debemos dar un mensaje claro a la empresa y convocarla en forma inmediata -teniendo en cuenta que el presupuesto se va a considerar la próxima semana- para analizar rigurosamente la situación y plantearle que no puede decir alegremente que el problema del retraso se debe a un boicot sindical cuando los números y la realidad demuestran que ha sido la actitud de la empresa la que la ha provocado. No sabemos cuál es el objetivo; no sabemos si ya tienen resuelto irse. En el país ya ha habido situaciones de este tipo. Por ejemplo, en la industria láctea, el grupo Gloria tenía definido irse pero empezó una campaña argumentando que se retiraba por la intransigencia de los sindicatos lácteos en el país. Eso siempre tiene mucha prensa, tiene titulares en los informativos. Entonces, debemos manifestar con mucha claridad a esta empresa que ese planteo no tiene viso de seriedad.

Por tanto, estoy de acuerdo con convocar a la empresa y con hacer llegar la versión taquigráfica al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

También quiero decir a los compañeros de la Untmra y del Sunca que así como trabajamos en la regasificadora y GNLS, vamos a trabajar en esta área.

SEÑOR EZQUERRA ALONSO (Wilson Aparicio).- Queremos brindar nuestro apoyo a la delegación que nos visita.

No es la primera vez que se da una situación como esta. Es bueno que nos informemos de lo que sucede. Debemos convocar a la empresa, entre otras cosas, para tener algunas certezas. A veces, el trabajador se desgasta por no tener certezas con respecto al futuro.

Asumimos el compromiso de trabajar y coordinar las instancias para solucionar esta problemática.

SEÑOR PLACERES (Daniel).- Como el problema con Hyundai está muy relacionado con el de la regasificadora, me gustaría tener una reunión con la Ministra de Industria, Energía y Minería -a lo mejor podrían reunirse con ella algunos integrantes de la comisión- para volcarle nuestras inquietudes.

SEÑOR PRESIDENTE.- Estamos a órdenes. Si bien la próxima semana es complicada, vamos a empezar a realizar algunas gestiones con los Ministerios de Trabajo y Seguridad Social y de Industria, Energía y Minería, con las cámaras y la empresa.

La comisión les agradece su presencia.

Se levanta la reunión.

≠